Tribunal canadien des droits de la personne

Budget des dépenses 2008-2009

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Robert Douglas Nicholson
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Section 1 Aperçu **1**

1.1 Message du président 1
1.2 Déclaration de la direction 2
1.3 Raison d'être 3
1.4 Renseignements sur le Tribunal 3
1.5 Renseignements sommaires 9
1.6 Plans et priorités du Tribunal 11

Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique **15**

2.1 Analyse détaillée par activité de programme 15
2.2 Environnement opérationnel 17

Section 3 Renseignements supplémentaires **18**

3.1 Liens du Tribunal avec les résultats du gouvernement du Canada 18
3.2 Tableaux électroniques 19

Section 4 Autres renseignements pertinents **20**

Section 1 Aperçu

1.1 Message du président

En 2004, le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) avait reçu 139 plaintes, soit le nombre le plus élevé de son histoire. Sa charge de travail est revenue à un niveau plus habituel en 2006, alors que 70 plaintes lui ont été renvoyées. Toutefois, malgré cette stabilisation, le Tribunal traite des dossiers de plus en plus complexes et le nombre de plaignants qui se représentent eux-mêmes a monté en flèche. Il a pu relever les défis que posent ces changements grâce au système de gestion des cas mis en place en 2005.

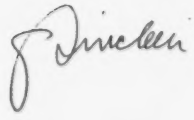
Le Tribunal a par ailleurs rétabli le service de médiation, afin d'aider les parties à régler leurs différends sans recourir au processus d'instruction. La médiation continue d'obtenir un succès impressionnant, puisqu'elle aide les parties à parvenir à un règlement plus rapidement et à un coût moindre.

Bien que ces mesures aient aidé le Tribunal à assurer l'instruction sans formalisme et expéditive des plaintes conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il reste des défis à relever.

En ce qui a trait aux droits de la personne, il n'y a certainement pas de solution universelle. Par exemple, certaines plaintes sont soulevées dans des organisations très structurées, comme de grandes entreprises ou des ministères fédéraux. D'autres proviennent de membres d'organisations moins structurées ayant une culture différente, comme les collectivités isolées du Nord. Le modèle type de gestion des cas doit être ajusté selon la situation.

Le Tribunal continue à tirer parti d'innovations technologiques qui répondent à ses besoins. Il a récemment adopté un système d'enregistrement numérique de la voix, mettant ainsi fin à la transcription longue et coûteuse des procédures. Le Tribunal a également mis en œuvre un système de dépôt électronique des plaintes.

Le Tribunal exerce ses activités de façon efficace et souple, en se tenant à jour pour s'acquitter du mandat que lui confère la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.



J. Grant Sinclair

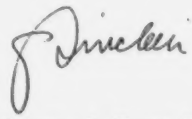
1.2 Déclaration de la direction

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités 2008-2009 du Tribunal canadien des droits de la personne.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la partie III du Budget des dépenses 2008-2009 : rapports sur les plans et les priorités et rapports ministériels sur le rendement :*

- il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada;
- il repose sur les résultats stratégiques et l'activité de programme du Tribunal qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor;
- il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;
- il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.



Nom : J. Grant Sinclair

Titre : Président

1.3 Raison d'être

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne et qui juge si certaines activités litigieuses contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). L'objectif visé par la Loi est de prévenir la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal statue également sur des affaires soumises en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, en vertu de l'article 11 de la LCDP, sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

1.4 Renseignements sur le Tribunal

Rôle du Tribunal

Le Tribunal canadien des droits de la personne entend les plaintes en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il se penche sur des questions ayant trait à l'emploi ou à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement. La LCDP définit comme une infraction tout acte de discrimination contre une personne ou un groupe de personnes fondé sur l'un des 11 motifs suivants :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris l'équité salariale, le harcèlement – quel que soit le motif –, la grossesse et la naissance d'un enfant);
- l'état matrimonial;
- la situation de famille;
- l'orientation sexuelle;
- la déficience (intellectuelle ou physique, y compris le défigurement et toute dépendance passée, actuelle ou perçue à l'alcool ou à une drogue);
- l'état de personne graciée.

La compétence du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada, y compris celles qui touchent les ministères et organismes fédéraux ainsi que les banques, les transporteurs aériens et les autres employeurs et fournisseurs de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement qui sont soumis à la réglementation fédérale. Le Tribunal tient des audiences publiques pour instruire les plaintes de discrimination. Au regard du droit et des éléments de preuve (souvent contradictoires et complexes), il détermine s'il y a bel et bien eu discrimination. Le cas échéant, il décide des mesures de redressement qui s'imposent afin d'indemniser la victime et des correctifs à apporter aux politiques afin d'éviter que de nouveaux actes discriminatoires soient commis.

La plupart des actes discriminatoires sur lesquels se penche le Tribunal ne sont pas malicieux. De nombreux conflits découlent de pratiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires des lois et de la jurisprudence. Le rôle du Tribunal est de cerner les positions des parties et d'établir des « règles » justes et pertinentes pour régler le différend.

Le Tribunal n'instruit que les plaintes en vertu de la LCDP qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne, habituellement après que cette dernière a mené une enquête approfondie. La Commission règle la plupart des différends sans l'intervention du Tribunal. En règle générale, les renvois au Tribunal comportent des points de droit complexes, soulèvent de nouvelles questions liées aux droits de la personne ou à des aspects inexplorés de la discrimination, ou concernent des plaintes à multiples facettes qui doivent être entendues sous serment, surtout dans les cas où la preuve est contradictoire et où il faut juger de la crédibilité des témoins.

Le Tribunal n'a pas pour rôle de promouvoir la LCDP – ce rôle incombe à la Commission. Le mandat que lui confère la Loi consiste à appliquer cette dernière en se fondant sur les preuves présentées et sur la jurisprudence. Si les allégations ne sont pas corroborées par des éléments de preuve, le Tribunal doit rejeter la plainte.

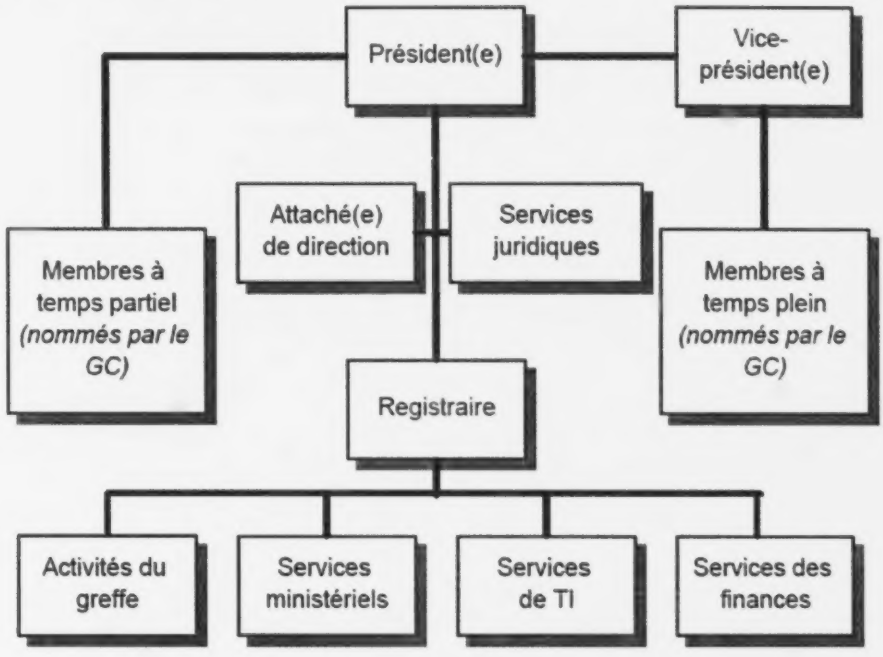
Structure organisationnelle

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme permanent de petite taille comprenant un président et un vice-président à temps plein et un nombre maximal de 13 membres à temps plein ou partiel (voir la figure 1.1). En vertu de la loi habilitante, le président et le vice-président doivent être membres du barreau depuis plus de 10 ans.

Membres

Pour être nommés par le gouverneur en conseil (GC), tous les membres du Tribunal doivent posséder des compétences et faire preuve d'ouverture d'esprit par rapport aux questions des droits de la personne. Ils participent à des rencontres régulières de formation et à des séances d'information sur des sujets tels que les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure, et l'analyse en profondeur des questions relatives aux droits de la personne. Au cours de leur mandat de trois ou cinq ans, tous les membres du Tribunal ont la possibilité de suivre des cours de perfectionnement professionnel.

Figure 1.1 : Organigramme du Tribunal



Activités du greffe

Le greffe assume la responsabilité administrative du Tribunal. Il planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et fournit le soutien administratif. Il est également responsable des ressources allouées au Tribunal par le Parlement.

Services ministériels, Services des finances, Services juridiques et Services de technologie de l'information

Les activités du Tribunal et du greffe sont appuyées par les Services ministériels, les Services des finances, les Services juridiques et les Services de technologie de l'information (TI).

Les Services ministériels appuient le Tribunal en ce qui concerne la gestion des installations, les communications, la gestion du matériel, les achats de produits et de services, la gestion de l'information, la sécurité, la réception et les services de messagerie. Ils aident aussi le Bureau du registraire à l'élaboration et à la mise en œuvre d'initiatives gouvernementales telles que la représentativité, le renforcement des capacités, les droits linguistiques, l'intendance et la responsabilisation.

Les Services des finances fournissent au Tribunal des services de comptabilité ainsi que des renseignements et des conseils financiers.

Les Services juridiques fournissent au Tribunal des renseignements, des conseils et des représentations juridiques.

La priorité absolue des Services de technologie de l'information est de veiller à ce que le Tribunal dispose de la technologie nécessaire pour fonctionner de façon efficace et efficiente. Les Services offrent au personnel du greffe et aux membres du Tribunal des conseils et de la formation sur l'utilisation des systèmes centralisés et de la technologie disponible à l'interne et à l'externe. Ils veillent également à la conformité des systèmes aux politiques gouvernementales sur la technologie ainsi qu'à l'intégrité, la sécurité et la continuité des systèmes.

Les services en matière de ressources humaines sont fournis à contrat par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Financement

Le Tribunal est financé grâce aux crédits parlementaires accordés pour les dépenses de programme (dépenses liées aux audiences et dépenses d'administration et de fonctionnement). Les principaux niveaux de référence ne suffisent habituellement pas à couvrir les coûts liés aux causes nécessitant une audience extrêmement longue, comme celles qui portent sur des allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans un même établissement, des fonctions équivalentes (les affaires d'équité salariale); dans ces cas, des demandes de fonds additionnels sont présentées au besoin au Conseil du Trésor.

Tableau 1.1 : Concordance de l'architecture des activités de programme (AAP)

2008-2009		
(en millions de dollars)	**Nouvelle activité de programme** Audition des plaintes renvoyées au Tribunal	**Total**
Ancienne activité de programme Audiences publiques en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*	4,4	4,4
Ancienne activité de programme Examen des directives données en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*	0	0

Tableau 1.2 : Crédits votés et législatifs (en millions de dollars)

Crédit voté ou législatif	Libellé tronqué pour le crédit voté ou législatif	Budget principal des dépenses 2008-2009	Budget principal des dépenses 2007-2008
15	Dépenses du programme	**4,0**	3,9
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**0,4**	0,4
	Total pour le Tribunal	**4,4**	4,3

Tableau 1.3 : Dépenses organisationnelles prévues et équivalents temps plein

(en millions de dollars)	Prévisions des dépenses 2007-2008	**Dépenses prévues 2008-2009**	Dépenses prévues 2009-2010	Dépenses prévues 2010-2011
Audition des plaintes renvoyées au Tribunal	4,3	**4,4**	4,4	4,4
Dépenses budgétaires du budget principal des dépenses (montant brut)	4,3	**4,4**	4,4	4,4
Audition des plaintes renvoyées au Tribunal	—	**—**	—	—
Dépenses non budgétaires du budget principal des dépenses (montant brut)	—	**—**	—	—
Moins : Revenus disponibles	—	**—**	—	—
Total du budget principal des dépenses	4,3	**4,4**	4,4	4,4
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses				
Fonds requis pour l'administration et la coordination des affaires d'équité salariale instruites par le Tribunal canadien des droits de la personne	—	**—**	—	—
Report de fonds du budget de fonctionnement (poste horizontal)	0,1	**—**	—	—
Total des rajustements	—	**—**	—	—
Total des dépenses prévues	4,4	**4,4**	4,4	4,4
Total des dépenses prévues	4,4	**4,4**	4,4	4,4
Moins : Revenus non disponibles	—	**—**	—	—
Plus : Coût des services obtenus à titre gracieux	1,2	**1,2**	1,2	1,2
Total des dépenses pour le Tribunal	5,6	**5,6**	5,6	5,6
Équivalents temps plein	26	**26**	26	26

Note : Les données pour l'exercice 2007-2008 et les exercices suivants comprennent une réduction annuelle de 10 000 $ au titre des économies en approvisionnement, conformément aux instructions du Secrétariat du Conseil du Trésor.

1.5 Renseignements sommaires

Ressources financières (en millions de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
4,4	4,4	4,4

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
26	26	26

Les priorités du Tribunal sont en grande partie dictées par son résultat stratégique unique :

> Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Nous continuerons donc de faire ce que nous faisons bien : offrir aux Canadiens un processus d'instruction juste et équitable en vue de l'adjudication des différends en matière de droits de la personne. Les membres du Tribunal rendront des décisions éclairées et, le cas échéant, imposeront les mesures de redressement appropriées afin d'indemniser les victimes de discrimination. Les décisions du Tribunal fourniront également des orientations aux employeurs et aux fournisseurs de services en vue de l'élaboration de politiques et de pratiques cohérentes en matière de droits de la personne.

Tout en s'acquittant de ses fonctions habituelles, le Tribunal entend poursuivre les objectifs prioritaires énoncés dans le tableau suivant :

Tableau 1.4 : Priorités du Tribunal – Activité de programme : Audition des plaintes renvoyées au Tribunal

	Type	Résultat prévu	Dépenses prévues		
			2008-2009	2009-2010	2010-2011
Priorité n° 1 Surveiller le rendement du Tribunal en regard des cibles de rendement.	En cours	Mesures de rendement confirmées. Processus d'audience efficace.	s.o.	s.o.	s.o.
Priorité n° 2 Consolider la capacité du Tribunal en matière de gestion des ressources humaines.	Nouveau	Plan des ressources humaines entièrement intégré au plan d'activités du Tribunal.	20 000 $	s.o.	s.o.
Priorité n° 3 Intégrer les pratiques et les politiques de gestion de la technologie du Tribunal.	Nouveau	Intégration accrue des systèmes du Tribunal afin d'améliorer la capacité de l'organisme à communiquer des renseignements et des données.	25 000 $	25 000 $	50 000 $

1.6 Plans et priorités du Tribunal

Priorité n° 1. Surveiller le rendement du Tribunal en regard des cibles de rendement.

Activité prévue	Résultat et calendrier
Surveiller l'efficacité et l'efficience de l'initiative de gestion des cas du Tribunal.	Mesures confirmées ou rétablies d'ici mars 2009, permettant d'évaluer correctement les délais, l'efficacité et la rentabilité du processus d'instruction du Tribunal.

Le Tribunal a ajusté ses trois grands objectifs pour assurer le déroulement efficace, en temps opportun, du processus d'instruction :

- commencer l'audience dans les six mois suivant le renvoi de la plainte dans 70 p. 100 des cas (au lieu de 80 p. 100);
- rendre la décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience dans 80 p. 100 des cas (au lieu de 90 p. 100);
- terminer l'instruction de la plainte dans les douze mois suivant le renvoi dans 70 p. 100 des cas (au lieu de 80 p. 100).

Selon les statistiques compilées pour 2006 et 2007, le Tribunal a continué d'éprouver de la difficulté à atteindre les objectifs plus élevés, notamment en raison de trois facteurs principaux : sa charge de travail exceptionnellement élevée depuis 2003; le nombre considérable de plaignants qui ne sont pas représentés par un avocat; et le fait que les plaintes relatives aux droits de la personne qui lui sont renvoyées sont de plus en plus complexes et ne peuvent être résolues rapidement, les négociations entre les parties requérant beaucoup plus de temps.

La lourde charge de travail qu'a connue le Tribunal au cours des dernières années est le résultat du nombre trois fois plus élevé de renvois enregistré en 2003 et en 2004. En effet, selon le nombre de plaintes relatives aux droits de la personne renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne, le Tribunal a ouvert en moyenne 44 dossiers par an de 1996 à 2002. Ce nombre a augmenté de façon spectaculaire pour atteindre 130 en 2003 et 139 en 2004, avant de diminuer pour s'établir à 99 en 2005, à 70 en 2006 et à environ 80 en 2007. Selon des représentants de la Commission, le nombre de plaintes renvoyées au Tribunal devrait demeurer au niveau actuel ou diminuer légèrement au cours des prochaines années.

Le modèle de gestion des cas du Tribunal a été élaboré et mis en œuvre au début de 2005. Il prévoit une série de téléconférences au cours desquelles un membre du Tribunal informe les parties des obligations qui leur incombent avant l'audience – en ce qui a trait, par exemple, à la divulgation, à la présentation des détails de la plainte et à l'identification des témoins et des experts. L'intervention du membre instructeur à ce stade permet également de régler des questions préliminaires susceptibles d'échapper aux parties ou d'être mal comprises par les profanes, ce qui aurait nécessité plus de temps au stade plus onéreux de l'audience.

Les audiences au sujet des plaintes tenues en 2006 et 2007 ont démontré que de nombreuses affaires en matière de droits de la personne soulèvent des questions de fait ou de droit d'une complexité et d'une importance telles qu'il n'est ni possible ni désirable d'expédier la procédure en vue de l'audience. Les plaintes sont parfois issues d'environnements qui sont mal situés ou qui ne conviennent pas toujours aux pressions d'un processus d'adjudication accéléré, tels que les communautés isolées du Nord. Le Tribunal s'efforce toujours de commencer l'audience dans les six mois et de terminer l'instruction de la plainte dans les douze mois suivant le renvoi, mais la complexité accrue des plaintes a eu un effet négatif sur l'atteinte de ses cibles de rendement précédentes. Bien que les audiences soient plus efficaces depuis la mise en œuvre du système de gestion des cas en 2005, le Tribunal reconnaît néanmoins que les parties ont parfois besoin de plus de temps et de l'intervention additionnelle de l'un de ses membres afin d'en arriver à l'audience.

Comme l'indique le *Rapport ministériel sur le rendement* du Tribunal pour la période se terminant le 31 mars 2007, le Tribunal a aussi eu plus de difficulté à rendre des décisions en quatre mois, comme le prévoyait la cible précédente. Il s'agit encore une fois d'une conséquence directe de la charge de travail élevée des membres du Tribunal causée par le nombre record de plaintes renvoyées en 2003 et en 2004. Il s'agit aussi d'une conséquence de la charge plus lourde des membres du Tribunal puisque, depuis 2003, ils doivent donner plus de directives et d'ordonnances en vue de résoudre des litiges complexes avant de procéder à l'audience.

Le Tribunal continuera de surveiller le déroulement des procédures de gestion des cas pour en optimiser l'efficacité et l'efficience en ce qui a trait au respect des cibles ajustées pour conclure les instructions. Il fera preuve de souplesse dans son processus afin d'aider les parties à résoudre la plainte ou de commencer l'audience le plus rapidement possible.

Priorité n° 2. Consolider la capacité du Tribunal en matière de gestion des ressources humaines.

Activité prévue	Résultat et calendrier
Vérifier le bien-fondé des politiques et des méthodes de gestion du Tribunal au regard de l'initiative sur le renouvellement de la fonction publique du gouvernement.	Les politiques et les méthodes de gestion des ressources humaines du Tribunal sont tout à fait en harmonie avec l'initiative sur le renouvellement de la fonction publique du gouvernement et seront intégrées au plan d'activités du Tribunal d'ici mars 2009.

Au cours des deux dernières années, le Tribunal a suivi de près l'initiative sur la modernisation de la gestion des ressources humaines du gouvernement. Il a mis sur pied un comité consultatif patronal-syndical et un système informel de gestion des conflits, et il prend des mesures afin de les renforcer. Les politiques en matière de dotation requises en vertu de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ainsi qu'un plan de ressources humaines, sont aussi en place. En plus de ces politiques et pratiques et malgré la petite taille du Tribunal (26 ETP), celui-ci reconnaît que sa capacité stratégique en matière de ressources humaines doit être renforcée afin de s'assurer que son effectif reste

compétent, responsable, axé sur les résultats, efficace et concurrentiel dans le contexte d'une fonction publique respectée, professionnelle et tournée vers l'avenir.

Le Tribunal a déjà commencé à relever les défis ciblés par le greffier du Conseil privé dans son *Quatorzième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*. Un cadre de formation est en cours d'élaboration et, au cours des deux prochains exercices, le Tribunal élaborera son propre énoncé des valeurs et de l'éthique, qui intégrera son plan d'activités et son plan des ressources humaines. Le Tribunal effectuera un examen de ses politiques en matière de ressources humaines afin de s'assurer de leur pertinence et fera participer davantage les employés au processus de révision afin de renforcer l'efficacité et l'efficience de l'organisme.

Le Tribunal ne se fait aucune illusion au sujet de sa capacité limitée à modeler la fonction publique. Il cherchera néanmoins toutes les occasions de travailler avec d'autres ministères et organismes et de contribuer à leurs travaux, en particulier avec les ministères et organismes qui ont une taille et un mandat semblables aux siens, afin de contribuer au renouvellement de l'ensemble de la fonction publique.

Priorité n° 3. Intégrer les pratiques et les politiques de gestion de la technologie du Tribunal.

Activité prévue	Résultat et calendrier
Améliorer la capacité du Tribunal en matière de gestion de l'information par l'élaboration d'une stratégie d'intégration complète des produits, méthodes et politiques de gestion de la technologie du Tribunal.	Tous les systèmes du Tribunal sont pleinement intégrés afin d'améliorer la capacité de l'organisme à communiquer des renseignements et des données, d'ici mars 2010.

Le Tribunal a fait des progrès considérables afin de s'adapter aux changements technologiques rapides. Par exemple, il a mis en place un système informatisé de gestion des cas, appelé la Trousse d'outils du Tribunal. Il a adopté un système d'enregistrement numérique de la voix dans les audiences pour remplacer les services de sténographie qui sont plus coûteux et pour améliorer la qualité des transcriptions. La liste de diffusion du Tribunal est maintenant informatisée et des améliorations à d'autres outils de communication, comme l'Internet et l'intranet du Tribunal, ont été apportées.

Le Tribunal a aussi reconnu que la gestion de l'information constitue un élément fondamental de toutes les activités du gouvernement du Canada et une part importante des responsabilités qui lui incombent. Le Cadre de gestion de l'information (CGI) du gouvernement procure à cette fin une orientation stratégique et pratique. Il indique comment intégrer la gestion de l'information à un vaste éventail d'activités du gouvernement du Canada pour améliorer les opérations, la conformité aux lois et aux politiques, l'accès aux services par les citoyens et la reddition de comptes tout en précisant les raisons de cette intégration. Le Tribunal a rendu ses activités plus conformes au CGI en mettant en œuvre le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) du gouvernement pour traiter ses dossiers administratifs. Le SGDDI offre

des fonctions d'imagerie, d'indexage et de recherche plein texte, d'acheminement du travail, de consultation de documents en direct et de production de rapports.

En 2006-2007, le Tribunal a aussi élaboré et mis en œuvre une politique en matière de sécurité de la gestion de l'information et un plan de continuité des activités. Il s'agit là de mesures importantes en vue d'obtenir une certification, d'ici mars 2008, en vertu de la norme de Gestion de la sécurité des technologies de l'information (GSTI) du gouvernement.

En 2008-2009, le Tribunal examinera l'ensemble de ses technologies en vue d'élaborer une stratégie pour l'intégration de ses produits, méthodes et politiques de gestion de la technologie. Il sera toujours en quête d'occasions d'échanges et travaillera en étroite collaboration avec les centres décisionnels et d'autres ministères et organismes gouvernementaux afin de s'assurer que ses technologies respectent les normes de rendement les plus élevées et de tirer parti de toutes les innovations technologiques possibles. Grâce à ses efforts, il pourra instruire les plaintes de la façon la plus efficace qui soit et, en bout de ligne, assurera les meilleurs résultats possibles aux Canadiens.

Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique

2.1 Analyse détaillée par activité de programme

L'activité de programme ainsi que les activités liées aux services internes du Tribunal permettent l'atteinte du résultat stratégique visé par l'organisme au profit des Canadiens, comme le montre le modèle logique (voir la figure 2.1).

Activité de programme : Audition des plaintes renvoyées au Tribunal

Ressources financières (en millions de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
4,4	4,4	4,4

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
26	26	26

Description

Dans le cadre de cette activité de programme, le Tribunal instruit les plaintes de discrimination afin de juger, après une audience devant ses membres, si des pratiques particulières contrevenaient ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les membres du Tribunal tiennent aussi des audiences au sujet de demandes renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et de demandes d'employeurs pour que le Tribunal se prononce sur des décisions et des directives que la CCDP leur a données en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Résultats

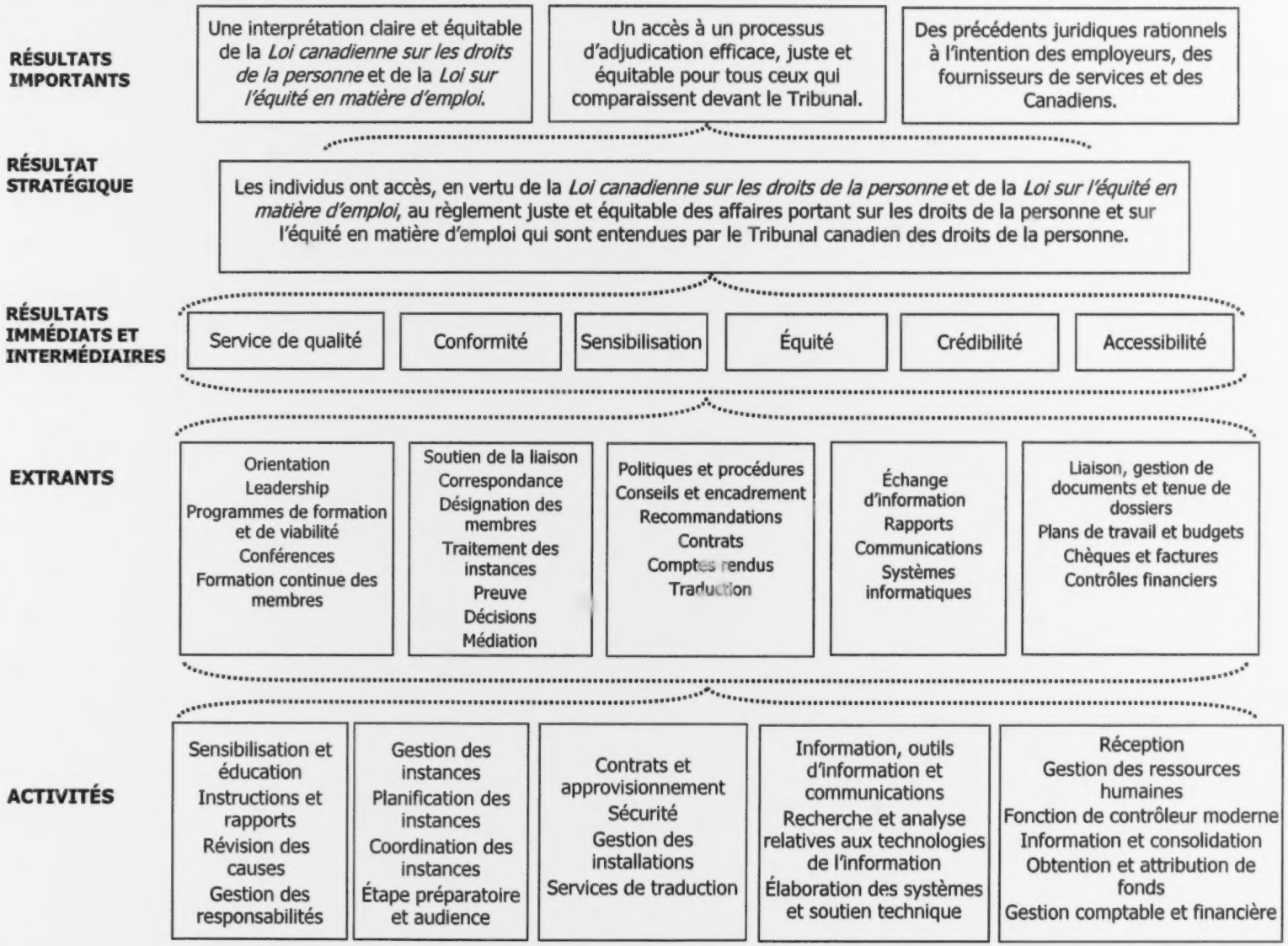
- Une interprétation claire et équitable de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- Un accès à un processus d'adjudication efficace, juste et équitable pour tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal.
- Des précédents juridiques rationnels à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et des Canadiens.

Cette activité de programme donnera suite à toutes les priorités énoncées à la section 1.

Indicateurs de rendement

- Décisions et jugements du Tribunal.
- Début de la procédure d'instruction en temps opportun.
- Nombre de contrôles judiciaires annulés ou confirmés.
- Pourcentage de cas introduits dans les délais.
- Pourcentage de cas menés à bien dans les délais.

Figure 2.1 : Modèle logique



2.2 Environnement opérationnel

De 1996 à 2002, la Commission canadienne des droits de la personne a renvoyé au Tribunal en moyenne 44 plaintes ayant trait aux droits de la personne par année. Ce nombre a augmenté de façon spectaculaire pour atteindre 130 en 2003, puis 139 en 2004. Le nombre de plaintes renvoyées au Tribunal a diminué légèrement par la suite pour se situer à 99 en 2005. Soixante-dix (70) dossiers ont été ouverts en 2006, et le nombre total de plaintes renvoyées au Tribunal en 2007 est estimé à 75.

D'après les avis des représentants de la Commission, au cours des prochaines années, le nombre de plaintes en matière de droits de la personne devrait continuer de s'approcher des niveaux d'avant 2003. Cependant, puisqu'il y avait au moment de la publication 90 dossiers ouverts devant le Tribunal, ce dernier doit encore composer avec une charge de travail très lourde.

Le Tribunal se penche aussi sur plusieurs importantes initiatives horizontales du gouvernement, telles que le renforcement du cadre de responsabilisation et de la capacité de gestion de l'information, la planification de la mise en œuvre des politiques en matière de vérification et d'évaluation internes, et l'élaboration de mesures visant à améliorer la gestion des ressources humaines dans le contexte du renouvellement de la fonction publique.

Compte tenu de ses ressources très limitées, le Tribunal s'attend à des défis colossaux au cours des trois prochains exercices. Afin de relever ces défis, le Tribunal prévoit une combinaison de stratégies opérationnelles et globales. Le Tribunal compte y parvenir grâce au système de gestion des cas mis en place en 2005, tel qu'il est décrit à la priorité n° 1 (pour surveiller étroitement l'étape de l'instruction d'une plainte préalable à l'audience), et à la Trousse d'outils du Tribunal (un système informatisé de gestion des cas). Les mesures entreprises pour consolider la capacité du Tribunal en matière de gestion des ressources humaines, telles qu'elles sont décrites à la priorité n° 2, l'aideront aussi à mettre en place des outils de maintien en poste, de transfert des connaissances et de planification de la relève qui assureront le maintien de l'expertise nécessaire pour atténuer les risques liés à la charge de travail.

Le Tribunal a adopté une approche de gestion des risques qui est intégrée à son processus de planification des activités. Cette approche axée sur l'avenir élargit les dimensions de la gestion en matière de leadership, d'innovation, de probité, de transparence et de reddition de comptes du Tribunal, qui pourrait autrement être limitée compte tenu de l'unique activité de programme de l'organisme – l'audition des plaintes qui lui sont renvoyées.

Les petits organismes comme le Tribunal ont généralement de la difficulté à mobiliser les ressources supplémentaires requises dans le cadre d'initiatives horizontales lancées par le gouvernement, qui exigent de nombreuses ressources, mais qui sont essentielles. En 2008-2009 et au cours des exercices suivants, le Tribunal continuera de tirer parti des possibilités offertes par les nouvelles technologies et la collaboration avec d'autres ministères et organismes. Il devrait ainsi être en mesure de s'acquitter de son mandat – c'est-à-dire instruire les plaintes de façon équitable et opportune – et d'atténuer les pressions causées par les ressources limitées dont il dispose pour atteindre des résultats plus vastes à l'échelle du gouvernement.

Section 3 Renseignements supplémentaires

Tableau 3.1 Liens du Tribunal avec les résultats du gouvernement du Canada

Résultat stratégique : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.					
		Dépenses prévues			**Harmonisation avec le résultat visé par le gouvernement du Canada**
Activité de programme	**Résultats attendus**	**2008-2009**	**2009-2010**	**2010-2011**	
Audition des plaintes renvoyées au Tribunal	• Une interprétation claire et équitable de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* • Un accès à un processus d'adjudication efficace, juste et équitable pour tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal. • Des précédents juridiques rationnels à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et des Canadiens.	4,4	4,4	4,4	Créer une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale.
Total		**4,4**	**4,4**	**4,4**	

Le mandat du Tribunal canadien des droits de la personne comprend une seule activité de programme, soit l'audition des plaintes qui lui sont renvoyées. Il entend notamment les plaintes de discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, y compris les allégations de disparité salariale au sens de l'article 11 de la Loi, et il statue sur des affaires soumises en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce processus d'adjudication fournit à la société canadienne des décisions qui servent d'orientation pour l'élaboration de politiques et de pratiques qui respectent les objets de ces lois. Les décisions du Tribunal contribuent aussi au résultat stratégique du nouveau gouvernement visant la création d'une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale, et à l'essor d'une société plus égalitaire grâce au traitement juste des affaires relatives aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi.

3.2 Tableaux électroniques

Les tableaux suivants se trouvent sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp.

Tableau 3.2 : Évaluations
Tableau 3.3 : Vérifications internes
Tableau 3.4 : Services reçus à titre gracieux

Section 4 Autres renseignements pertinents

Personnes-ressources et site Web

Greffe
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : 613-995-1707
Télécopieur : 613-995-3484

Courrier électronique : registrar@chrt-tcdp.gc.ca

Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

Lois et règlements connexes appliqués

Le ministre de la Justice est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée) (http://lois.justice.gc.ca/fr/h-6/index.html).

Le ministre du Travail est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44, version modifiée) (http://lois.justice.gc.ca/fr/E-5.401/index.html).

Rapports annuels prévus par la loi et autres rapports du Tribunal

Les documents suivants peuvent être consultés sur le site Web du Tribunal :

Rapports annuels	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/annual_f.asp
Plan d'action en vue d'une fonction de contrôleur moderne (26 novembre 2002)	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/download/Final%20Action%20Plan-Fr.htm
Évaluation de la capacité de la fonction de contrôleur moderne, Rapport final, juin 2002	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/download/capacityassessment-f.pdf
Rapports sur le rendement	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/performance_f.asp
Rapports sur les plans et les priorités	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/plan_f.asp
Règles et procédures du Tribunal	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp